
Diálogo social en el Uruguay

Una mirada sobre la necesidad de un marco regulatorio de las negociaciones colectivas; la obligación de negociar, de buena fe y la importancia del derecho de información

Ivonne Cancela

Andrea Dumpiérrez

Sumario: 1. Introducción. 2. Una apuesta al diálogo y la negociación colectiva. 3. Necesidad de un marco regulatorio de la negociación colectiva. 4. Derecho de negociación colectiva y obligación de negociar. Una propuesta de sus fundamentos. 5. Negociar de buena fe. 6. Importancia del derecho de información en las negociaciones colectivas. Sus fundamentos. 7. Aspectos a considerar como propuesta de regulación del derecho de información en los procesos de negociación. 7.1 Sujetos. 7.2 Requisitos. 7.3 Contenidos “necesarios”. 8. Deber de reserva y confidencialidad. 9. Ejemplos de convenios en que se explicita el derecho de información. 10. Reflexión final.

1. Introducción

Se ha experimentado en el último año, cambios trascendentes en el mundo de las relaciones laborales del país. Cambios que creemos tienen la consigna de apostar a la participación activa de los actores en la delimitación y conducción de las políticas sociales cimentando con ello la democratización de las relaciones obrero-patronales.

Al visualizar los diferentes ámbitos y espacios generados a tales efectos, es que nos encontramos con la necesidad de establecer un marco que regule y dé sostén al desarrollo de las negociaciones, creemos que es un mecanismo propicio para el fo-

mento y la promoción de la actividad de los actores en la defensa de sus intereses.

Al observar dicha necesidad y sus diversos aspectos, nos enfrentamos a tres puntos que consideramos encierran las mayores problemáticas a la hora de construir negociaciones efectivas y constructivas, como lo son: la obligación de negociar, y de negociar de buena fe y la importancia que adquiere en el mundo de hoy el acceso a la información, determinando las posibilidades de acción de los interlocutores sociales y de las estrategias a definir en un nuevo escenario de relaciones laborales.

El objetivo entonces es llevar a cabo una mirada sobre la importancia que ad-

quiere la regulación en las negociaciones colectivas del Uruguay y necesidad de determinar explícitamente estas cuestiones. El espíritu de este trabajo es realizar un aporte a la discusión actual de esta temática que creemos de vital importancia para establecer los equilibrios adecuados para un desarrollo económico y social buscando el progreso a través y con justicia social.

2. Una apuesta al diálogo y la negociación colectiva

El Presidente de la República en su discurso al asumir el gobierno –el 1° de marzo de 2005–, expresa, “La negociación colectiva como factor coadyuvante a: Uno, mejorar las relaciones laborales; queremos trabajos decentes para los uruguayos. Dos, promover el diálogo social”. Sugiriendo que las posibilidades de desarrollo y generación de trabajo decente, sólo puede alcanzarse a través de mecanismos de participación y cooperación entre los actores. El gobierno formula los primeros y principales temas a tratar desde el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; el desarrollo de la negociación colectiva, los Consejos de Salarios y los fueros sindicales, y propone la participación tripartita para tratar estos asuntos como mecánica y herramienta que permita lograr acuerdos macro, sobre los cuales establecer políticas de crecimiento frente a la grave crisis instalada desde la última década.

Con esta postura enmarca su accionar en el sistema de relaciones laborales del país desde una perspectiva muy diversa a sus antecesores proponiendo así modificar el rol del Estado y los mecanismos utiliza-

dos en esta temática, apostando a “re-generar” o a “re-crear” una cultura de diálogo fuertemente deteriorada en los últimos años.¹

En concordancia con ese nueva “*apuesta al diálogo*”, se promueven diversos ámbitos de negociación tripartita,² instituyendo los dispositivos fundamentales para el desarrollo de los vínculos entre las organizaciones representativas del mundo del trabajo. Se favorece y patrocina una lógica de acción tutelada por la participación, la consulta, el debate y la búsqueda de acuerdos para el tratamiento de temas centrales en la determinación de las políticas públicas y en particular en las relaciones laborales, como son: las garantías para los trabajadores en el ejercicio de su derecho de sindicalización y la regulación de las pautas para el desarrollo de negociaciones colectivas constructivas y eficaces. Se instalan así también espacios de diálogo en sectores de actividad que históricamente habían sido excluidos de la negociación, en el marco de los Consejos de Salarios, como lo son el sector público, rural y trabajadores domésticos.

Se diseña así, una estrategia política que “apuesta” al diálogo como forma de democratizar las relaciones laborales, entendiendo que dicho mecanismo permite el arribo a los consensos que permiten “los compromisos necesarios para un cambio

¹ Al retirarse el Estado de la participación activa en la negociación colectiva, con la no convocatoria a los Consejos de Salarios y su abstencionismo en la regulación de estos temas desde el año 1991.

² Como el seminario “Análisis y propuestas acerca de la negociación colectiva en el Uruguay”, el “Compromiso Nacional para el empleo, los ingresos y las responsabilidades”, el Consejo Superior Tripartito, entre otros.

real (...) por un país de desarrollo, crecimiento sostenido y sostenible con justicia social”.³

3. Necesidad de un marco regulatorio de la negociación colectiva

El Uruguay no cuenta con normas que pauten los diversos aspectos de la negociación colectiva, esto se debe a que históricamente los interlocutores sociales fueron muy reticentes a esta regulación, en el entendido de que se establecía con ella severas limitantes a su autonomía colectiva. Si bien esta percepción aún encuentra sus adeptos, es en un nuevo contexto económico y social, determinante de un nuevo modelo de relaciones laborales,⁴ que se observa la necesidad de “dotar de seguridad jurídica a la negociación colectiva”⁵ y generar pautas y estructuras de participa-

ción consensuadas, que se adecuen a las imperiosas estrategias de organización productiva y social.

Las primeras medidas adoptadas por el gobierno electo, en esta temática, fue establecer una serie de contactos bilaterales con los diferentes actores sociales con el fin de lograr un acercamiento y conocimiento de sus posturas con respecto a una regulación de la negociación colectiva. Posteriormente, se convoca a un Seminario Tripartito,⁶ con el objetivo de empezar a delinear un proyecto de ley marco; hecho que procura obtener el mayor consenso posible de todos los involucrados para facilitar el respaldo y adhesión a dicha propuesta. Se advierte la visión común de los involucrados acerca de la pertinencia de establecer “reglas de juego” claras a través de un marco legal en que se desenvuelvan, se desarrollen y se articulen las negociaciones colectivas y con ello, delinear y plasmar los diversos aspectos concernientes a la participación tripartita como son: los sujetos, niveles de negociación, su articulación, obligación de negociar de buena fe, la información, alcance subjetivo del convenio colectivo, su duración, etc.

El Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Sr. Eduardo Bonomi, señala la importancia de establecer en ese proyecto, tres requisitos fundamentales: las garantías para los representantes de los trabajadores,⁷ la obligación de negociar, pero no de acordar y el derecho a la información con deber de reserva.

³ Según manifestó el Ministro de Trabajo, Sr. Eduardo Bonomi el 31 de enero de 2005 en el ciclo denominado “Análisis y propuestas acerca de la negociación colectiva en el Uruguay”, convocado por la OIT y el gobierno electo, en la Intendencia Municipal de Montevideo, donde participaron: diversas Cámaras y organizaciones empresariales, la central de trabajadores PIT/CNT, representantes del gobierno, el Director General de la OIT para la región y el Instituto de Derecho del trabajo de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República quien asesora en la materia.

⁴ Determinado, en los últimos años, por un marco de incertidumbre, individualización de las relaciones obrero-patronales, desregulación, debilitamiento sindical, entre otras características.

⁵ *Revista Relasur* N°4, “Bases para un debate sobre la conveniencia de establecer un marco institucional para la negociación colectiva en Uruguay”, en Selección de lecturas; *Curso Introductorio de Relaciones Laborales*, Oscar Ermida Uriarte, FCU, Montevideo, 1996, p. 208.

⁶ Ciclo “Análisis y propuestas acerca de la negociación colectiva en el Uruguay”.

⁷ Primero regulado por un decreto transitorio N° 302/005 y luego fue aprobada la Ley N° 17.940.

En concordancia con las palabras y prioridades del Ministro, plantaremos algunos aspectos en cuanto a la obligación de negociar, y de negociar de buena fe y su relación con el derecho a la información manejada en este marco.

4. Derecho de negociación colectiva y obligación de negociar. Una propuesta de sus fundamentos

La OIT, en su declaración relativa a sus fines y objetivos (Filadelfia, 1944) establece los principios que debieran inspirar la política de sus miembros. Reconoce así la obligación de fomentar programas que permitan, entre otros, “*lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas*”.⁸

La Declaración Sociolaboral del Mercosur, en su art. N° 10 establece: “los empleadores o sus organizaciones y las organizaciones o representaciones de trabajadores *tienen derecho de negociar y celebrar convenios y acuerdos colectivos para reglamentar las condiciones de trabajo, de conformidad con las legislaciones y prácticas nacionales*”.

El derecho de negociación colectiva deriva del reconocimiento del derecho que poseen los sindicatos a participar en las

determinaciones de las condiciones de vida y trabajo, fundamento mismo del derecho de libertad sindical.⁹ El aspecto colectivo de la libertad sindical es el ejercicio de funciones sindicales: negociación colectiva, huelga, participación –derecho de acción sindical–.¹⁰ La negociación por tanto no es más que el ámbito en el cual se materializa o se efectiviza el derecho a esa participación, por ello, a nuestro entender, hablamos de derecho de negociación y hablamos también de obligación de negociar estableciendo una de las garantías para el ejercicio de ese derecho.

Si hemos reconocido el derecho de libertad sindical y huelga como medios de defensa y promoción de los intereses colectivos de los trabajadores, reconociendo con ello el derecho de negociación colectiva, se puede sostener entonces, que existe una obligación de negociar de la otra parte. Entendemos esto desde que “todo acto que perjudique indebidamente al trabajador o a las organizaciones sindicales en el ejercicio de la actividad sindical o a causa de ésta o que les niegue injustificadamente las facilidades o prerrogativas necesarias para el normal desarrollo de la acción colectiva” es determinado como acto o conducta antisindical,¹¹ tanto como el no re-

⁹ Así lo ha entendido Fernández Brignoni, Hugo, *Obligación de Negociar*, 23 estudios sobre convenios colectivos.

¹⁰ Como señala Ermida Uriarte, Oscar, *Sindicatos en Libertad Sindical*, FCU, Montevideo, 1991, p. 26.

¹¹ Ermida Uriarte, Oscar, *La Protección contra los actos antisindicales*. FCU, Montevideo, 1987, p. 19. Expresa Ameglio, Eduardo: que “toda práctica que tenga la finalidad específica de obstaculizar la negociación colectiva, en esencia está limitando el derecho al libre ejercicio de la libertad sindical” en “La negativa a negociar la celebración de un convenio colectivo como una forma de práctica sindical”,

⁸ Reafirmado también en el CIT N° 154, en Uruguay ratificado por la Ley N° 16.039 del 8 de mayo de 1989.

conocimiento de los sindicatos como legítimos representantes en la negociación.

Si privamos del ejercicio y con ello de la efectividad del derecho de negociación y libertad sindical –en el supuesto de obtener una negativa a negociar– ¿no nos ubicaríamos nuevamente frente al cuestionamiento mismo de esos derechos? ¿Es posible su efectivización si no se acepta o reconoce la obligación de generar el espacio para su acción y desarrollo?, ¿es posible hablar de garantías en el ejercicio de esos derechos de no ser así?

Entendemos que aun no siendo explícita, en nuestro ordenamiento jurídico, la obligación de negociar, ésta se encuentra indisolublemente ligada a la concepción misma del derecho de libertad sindical, que encuentra en los medios de acción colectiva como la negociación, los mecanismos de protección y promoción de los intereses legítimos de los trabajadores, en los que se constituye la libertad sindical y con ello se desprende, a nuestro juicio, la obligación de negociar. En esta línea de pensamiento, entendemos como plantea Giugni, que la efectividad del orden democrático puede ser medido por la eficacia de la libertad sindical,¹² y sin la seguridad del ejercicio de la negociación colectiva no podemos entender la efectividad planteada, y si no es así nos preguntábamos: ¿cuestionaríamos la sociedad democrática? Creemos entonces que se determinan así derechos

y obligaciones constitutivos del propio ejercicio democrático.

Creemos conveniente asimismo, la adopción a texto expreso de esta obligación, como herramienta de participación efectiva y democratización de las relaciones laborales.

Sosteniendo entonces la obligación de negociar, se deriva así una obligación de hacer, que será revestida en su condición de hacer “de buena fe” que importa la regulación de los comportamientos de las partes para obtener con ello conductas leales.

5. Negociar de buena fe

El deber de “buena fe” se desprende de un principio general de Derecho que rige toda conducta humana y exige un proceder *ético* y *leal*. Trataremos aquí ese deber de las partes, de conducirse a través de determinados patrones de comportamiento, durante el proceso o desarrollo de la negociación colectiva con el fin de establecer qué conductas importan ese carácter.

Hablamos de buena fe como una “regla” que mide el comportamiento, proponiendo los límites de su concepción y con ello qué conductas se excluyen y cuáles se encuentran incluidas en ese principio. Por lo tanto, para obtener así las acciones que se hallan contenidas en la buena fe, deberemos definir más precisamente los contornos o el marco por el cual podemos definir las.

La buena fe es describirla como “criterio de conducta al que ha de adaptarse el

Revista de Derecho Laboral N° 146, Montevideo, p. 354.

¹² Expresa Ermida Uriarte, Oscar en *Sindicatos en Libertad Sindical*, FCU, 2ª ed., 1991, p. 26, al decir de Giugni, Gino, en “Libertad Sindical”, *Revista Derecho Laboral*, Buenos Aires, N° 1-2, año XXVI, 1984, p. 4.

comportamiento honesto de los sujetos de derecho. En las relaciones bilaterales, comportamiento adecuado a las expectativas de la otra parte”.¹³ Y también es la “convicción en que se halla una persona de que hace o posee alguna cosa con todos los derechos”.¹⁴

La buena fe entonces entendemos que encierra las conductas acordes a los criterios de la razón, ética, honestidad y justicia. Y son esas mismas variables las que determinan si los comportamientos traslucen estos principios y allí diremos “estamos en presencia de un obrar de buena fe”.

Con ello creemos que si bien no podemos establecer un elenco de conductas debidas por las partes, sí podremos establecer los criterios según los cuales deberán regirse las actuaciones de los dialogantes para que no se encuentren fuera del alcance de este parámetro.

Es importante entender que el deber de buena fe rige todo comportamiento y en todo momento como principio rector, por lo tanto, la conveniencia de su determinación a texto expreso es a los solos efectos de reafirmar su reconocimiento e intimar a las partes a ser consecuentes con lo prescripto.

El Comité de Libertad Sindical ha establecido pautas o elementos que permiten acercarnos a dichas pautas y plantea tres puntos que delimitan el alcance del tema propuesto, nos dice que para negociar de buena fe, las partes deberán:

- Hacer todo lo posible por llegar a un acuerdo y celebrar negociaciones verdaderas y constructivas.

- Evitar todo retraso injustificado en el desarrollo de las negociaciones.
- Cumplir con los acuerdos establecidos.

Así también lo hace la legislación argentina¹⁵ que plantea otros patrones de conducta, relevantes para el estudio, como ser:

- Concurrir a las reuniones convocadas a tal fin.
- Designar representantes “con mandato suficiente”.
- Intercambiar la información necesaria para entablar una discusión fundada.
- La búsqueda real de la obtención de un acuerdo.

Entendemos oportuno realizar algunas apreciaciones sobre estos puntos, para luego volcarnos al estudio particular de una de estas exigencias o requisitos como es el derecho de información (tema medular en las negociaciones colectivas y tan poco tratado en nuestro país).

¹⁵ Ley Argentina N° 25.250, art. 14° (agregase al artículo 4° de la Ley N° 23.546), el siguiente texto: “3. Las partes están obligadas a negociar de buena fe, lo que implica: a) La concurrencia a las reuniones fijadas de común acuerdo o por los organismos o terceros que las convoquen en el marco de los procedimientos de solución de conflictos previstos en el artículo anterior. b) La designación de negociadores con mandato suficiente. c) El intercambio de la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate para entablar una discusión fundada y obtener un acuerdo fructífero y equilibrado. En especial las partes están obligadas a intercambiar la información relacionada con la distribución de los beneficios de la productividad y la evolución reciente y futura del empleo. d) La realización de reales esfuerzos conducentes a lograr acuerdos.

¹³ Real Academia Española.

¹⁴ Diccionario Salvat.

En cuanto a los ejemplos volcados a fin de obtener un mejor análisis de la temática, creemos que se encuentran también dos líneas que pensamos que están fuera de las conductas a observar en el transcurso de las negociaciones colectivas:

Una línea que enmarca, a nuestro juicio, conductas precedentes o previas al desarrollo o al proceso mismo de negociación y no al comportamiento debido, una vez instalada la “mesa de diálogo”, encontramos aquí, por ejemplo, la designación de representantes “con mandato suficiente”, hecho que deberá ser resuelto según las reglamentaciones vigentes en cuanto a la representatividad y representación de las organizaciones participantes, con anterioridad a la negociación misma. Y otra línea refiere a las conductas posteriores a la negociación, como es el cumplir con los acuerdos previstos, que entendemos deriva de una obligación de fuente “contractual”, de respeto por los pactos y del deber de buena fe y no de la obligación de negociar puesto que se encuentra en un estadio posterior.

Creemos igual conveniente, establecer de manera explícita, algunos patrones de conducta rectores de negociación, en el mismo sentido que planteábamos anteriormente, como manera de re-forzar y re-afirmar la ética buscada en el manejo y desarrollo de las relaciones productivas.

Decimos entonces que los actores, en el transcurso de las negociaciones deberán, entre otras cosas:

- Establecer un clima de diálogo y entendimiento.
- Constituir intercambios sinceros y productivos.

- Adoptar comportamientos cooperativos y constructivos.
- Generar vínculos de confianza y respeto.
- Evitar todo comportamiento que importe un obstáculo para el desarrollo efectivo de la negociación.
- Disponer de todos los medios que posean si ello fuera útil o beneficioso a fines de los objetivos trazados.
- Realizar todos los esfuerzos posibles por lograr acuerdos.
- Mantener la debida reserva de los aspectos tratados que importen algún perjuicio para alguna de las partes.
- Brindar la información pertinente, necesaria, veraz, clara y suficiente que permita “negociar con conocimiento de causa”.

6. Importancia del derecho de información en las negociaciones colectivas. Sus fundamentos

Habermas plantea, como uno de los requisitos imprescindibles para establecer un diálogo –en un marco democrático–, el asegurar un nivel adecuado de información sobre el tema de debate y del contexto social y económico en el cual se desenvuelve, instaurando así, una “racionalidad comunicativa” a favor del entendimiento.

Creemos que con el intercambio de informaciones se obtiene un *mayor conocimiento y comprensión de los diversos factores* que inciden y determinan las condiciones en que se desarrolla la negociación. Permite contar con una visión global

y particular del contexto en que se encuentran la unidad negociadora y los múltiples vectores que atraviesan o enmarcan las posibilidades de actuación o de maniobra y de toma de decisiones de las partes, así también como prever las posibles consecuencias y el *mejor trazado de estrategias* en la persecución de los objetivos trazados. Por otro lado, también brinda un conocimiento de la contraparte; de sus intereses, sus posturas, las circunstancias que la determinan, su visión de futuro, etc., hecho que permite un mayor acercamiento y genera vínculos más estrechos entre los negociadores.

El acceso a la información genera *mayores equilibrios* entre las partes, puesto que es la principal fuente de poder¹⁶ en estos últimos tiempos, forjando así *mayor participación y democracia* en las relaciones laborales.

El compartir la información relevante, para su discusión y análisis permite un *mayor compromiso* en la adopción de medidas y decisiones, así también comporta una *mayor responsabilidad* en la consecución de los objetivos trazados de manera común. Establece vínculos de *confianza mutua* entre las partes y con sus representados.

Sostiene A. Goldin que la forma de participación en la mesa de diálogo se debe apoyar y nutrir en el conocimiento de la empresa, de los hechos y circunstancias que acaecen en ella o que afectan su desenvolvimiento, sus propósitos, los objetivos o las decisiones que en ella se proyectan,

en especial lo que ha de incidir en la calidad y condiciones de trabajo y empleo. Con la ausencia de estos elementos estas negociaciones se tornarán ineficaces si se debate o confronta sobre lo que ignora o sustrae al conocimiento del otro”.¹⁷

Por todo lo dicho anteriormente es que creemos firmemente en la pertinencia de establecer *a texto expreso*, dentro del marco regulatorio de las negociaciones colectivas en el Uruguay, el derecho a la información, y regularlo en sus diferentes aspectos como los sujetos, los contenidos, el deber de reserva y confidencialidad, etc.

7. Aspectos a considerar como propuesta de regulación del derecho de información en los procesos de negociación

En la línea planteada a través del trabajo que se expone, entendemos existe una obligación de brindar la información en quien la tiene en su poder o accede a ella, puesto que es “necesaria” para el desarrollo fructífero de la negociación y como tal imprescindible para la efectividad de la negociación y con ella la libertad sindical.

Entendemos que el derecho al acceso a la información no busca o persigue un fin en sí mismo, sino que se observa como herramienta al logro del pleno ejercicio de otros derechos, hecho explicitado anteriormente.

Pretendiendo realizar un aporte a la discusión de una ley marco que regule la negociación colectiva en lo que refiere al de-

¹⁶ Como lo plantea Toffler, Alvin, *El cambio del poder*, Plaza & Janes Editores, 8ª ed., 1998, “El conocimiento ha pasado a ser el recurso definitivo debido a que es el sustitutivo definitivo”, p. 120.

¹⁷ Texto citado en *Revista de Colegio de Abogados de Rosario*, Veritas por Anahí Fernández.

recho de información, abordamos los aspectos que consideramos más relevantes de éste.

Para ello comenzaremos con el mencionar la Recomendación N° 163 de la OIT que en su numeral II, medios para fomentar la negociación establece que:

a) las partes dispongan de las informaciones necesarias para poder negociar con conocimiento de causa. Con este objeto: a petición de las organizaciones de trabajadores, los empleadores –públicos y privados– deberían proporcionar las informaciones acerca de la situación económica y social de la unidad de negociación y de la empresa en su conjunto que sean necesarias para negociar con conocimiento de causa; si la divulgación de ciertas de esas informaciones pudiese perjudicar a la empresa, su comunicación debería estar sujeta al compromiso de mantener su carácter, confidencial en la medida en que esto sea necesario; las informaciones que puedan proporcionarse deberían ser determinadas por acuerdo entre las partes en la negociación colectiva; b) las autoridades públicas deberían proporcionar las informaciones necesarias sobre la situación económica y social global del país y de la rama de actividad en cuestión, en la medida en que la difusión de tales informaciones no resulte perjudicial para los intereses nacionales.

Esta lectura nos hace plantearnos una serie de puntos a tratar sobre el tema, y así vamos a delimitarlos para luego acercarnos a un análisis de todos ellos, los requisitos, los sujetos (activo y pasivo), el contenido de las informaciones, el tratamiento que merecen y posibles sanciones a su infracción:

7.1 Sujetos

En cuanto a *los sujetos* titulares del derecho de información serían los mismos que se encuentran legitimados para la negociación, puesto que es en ese marco en que se establece la obligación de otorgar información. Hablamos así, tanto de empleadores, o sus organizaciones, trabajadores o sus organizaciones como del Estado, siempre entendiendo que hacemos referencia a las organizaciones más representativas de cada actor. “Esta titularidad viene dada por tratarse de un derecho inherente al ejercicio de la función representativa de intereses colectivos”.¹⁸

Deberán intercambiar de manera recíproca las informaciones. Particularmente hablamos de obligación de brindar información del empleador y del Estado, como bien hace referencia la Recomendación. Pues son quienes poseen, en general, todos los datos que importan para la determinación y el conocimiento del contexto socioeconómico y organizacional en los cuales se enmarca la negociación.

7.2 Requisitos

A nuestro entender, y de acuerdo con los diferentes textos consultados al respecto, la información que se suministre deberá tener las siguientes notas, en *cuanto a su forma*:

- **Recíproca:** en el entendido de que se trata de derechos y obligaciones para

¹⁸ Arias, Juan Manuel. *Negociación colectiva y derecho de información*, Ponencia presentada en el XII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Buenos Aires, 1994.

todas las partes, cada cual brindará la información correspondiente al otro interlocutor.

- **Rápida:** en cuanto al tiempo disponible para la recepción de la información que creemos dependerá del momento en que se haya entendido necesaria que los mecanismos tienen que tender a ser eficientes en este sentido.

- **Periodicidad:** en qué tiempo o momento se establecen las negociaciones.

- **Previa:** con anterioridad al tratado de los puntos, para su conocimiento y estudio.¹⁹

Consideramos que el derecho de información no es exclusivo de ninguna de las etapas en que se enmarca la negociación, sino por el contrario, necesariamente deberá estar presente en todo momento y en cada instancia, y debería proseguir con cierta periodicidad para poder tener la visión de la evolución de las materias.

Además, la información tiene que ser, en cuanto a sus contenidos:

- **Necesaria:** toda la información que sea indispensable para el conocimiento de las materias o temas en cuestión. La información brindada deberá ser lo más precisa y pertinente posible.

¹⁹ “La información como presupuesto del ejercicio de un derecho: (...) la información previa resulta una condición indispensable para el ejercicio de un derecho-autonomía o derecho de libertad. La información funciona en estos casos como presupuesto de la posibilidad de una decisión racional por parte del titular de un derecho...”, Abramovich, Víctor; Courtis, Christian, “El acceso a la información como derecho”, artículo publicado en el *Anuario de Derecho a la Comunicación*; año 1, vol. 1, Editorial Siglo XXI, Buenos Aires, 2000.

- **Suficiente:** además de ser, en cuanto a su cantidad, bastante para obtener todo lo necesario, deberá ser útil y eficaz.

- **Veraz:** deberá ser cierta, verdadera, en un manejarse honestamente.

- **Clara:** inteligible, transparente o bien de su fácil comprensión para quien la reciba.

7.3 Contenidos “necesarios” de la información debida

Hablaremos aquí del contenido de la información que deberán brindar las partes actuantes, que en primera instancia dependerá de los puntos previamente acordados para discutir en el transcurso de la negociación. Según los textos que hacen mención y regulan este derecho, se extrae que la información deberá tener un carácter de “necesidad” o bien que sea pertinente y veraz para poder así negociar con “conocimiento de causa”. Por lo tanto podemos decir que la información que se deberá aportar estará determinada entonces por los objetivos o fines perseguidos por las partes en el diálogo, así también se definirán los mecanismos para llevar a cabo dichas metas.

Hacemos mención en este punto a un Proyecto de regulación de la negociación colectiva del año 2000,²⁰ en donde se explicita y se determinan algunos de los contenidos de estas informaciones que consideramos oportunos y relevantes para su análisis. Establece que se deberá brindar los datos de:

²⁰ Comisión de Legislación del Trabajo, Carpeta N° 384 de 2000. Repartido N° 221, julio de 2000, negociación colectiva entre empleadores y trabajadores.

- Situación económica y social de la unidad de negociación y de la empresa en su conjunto.
- Cambios tecnológicos, reestructuración de la empresa y modificación en la organización de la producción, y planes de inserción de trabajadores desplazados.
- Reducción de personal por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.
- Planes de formación y capacitación para los trabajadores.
- Condiciones de trabajo, y de seguridad y salud.
- Informaciones necesarias sobre la situación macroeconómica y social del país y de la rama de actividad donde se negocia.

La Ley argentina antes mencionada, en este punto agrega a lo ya planteado la entrega de:

- costo laboral unitario e indicadores de ausentismo;
- organización, duración y distribución del tiempo de trabajo;
- siniestralidad laboral y medidas de prevención.

Y si ese convenio que se está negociando, es un acuerdo de crisis, la Ley, además, agrega como información debida a los sindicatos:

- causas de la crisis y sus repercusiones sobre el empleo;
- situación económico-financiera de la empresa y del entorno;
- propuestas de acuerdo con los acreedores;
- rehabilitación de la actividad productiva;

- renuncia a privilegios laborales.

También la Declaración Tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social²¹ expresa, si bien con menos detalle, las mismas pautas para la determinación de qué información se debe en el marco de la negociación colectiva.

Tenemos que tomar en cuenta entonces para comenzar a delinear los aspectos relacionados con el contenido de la información, la información debida por el Estado, siempre quien deberá proporcionar los detalles acerca del contexto económico en que se desenvuelva la unidad de negociación cuando, por ejemplo, se brindan datos macroeconómicos y la información de qué políticas adoptará el gobierno que puedan incidir en la determinación de las estrategias productivas.

En cuanto a la información debida por los empleadores, es muy amplio el espec-

²¹ En sus numerales: 54. Las empresas multinacionales deberían proporcionar a los representantes de los trabajadores las informaciones requeridas para celebrar negociaciones eficaces con la entidad de que se trate, y cuando esté de conformidad con la legislación y las prácticas locales, deberían también proporcionar información para que los trabajadores puedan disponer de datos adecuados y fidedignos sobre las actividades de la unidad en que trabajan o, cuando sea apropiado, del conjunto de la empresa. 55. Los gobiernos deberían proporcionar a los representantes de las organizaciones de trabajadores, a petición de los mismos, y siempre que lo permitan la legislación y la práctica, información sobre las industrias en que opera la empresa, de manera que se contribuya a establecer criterios objetivos en el proceso de negociación colectiva. En este marco, las empresas multinacionales, al igual que las nacionales, deberían responder de manera constructiva cuando los gobiernos pidan información pertinente sobre sus operaciones.

tro de posibilidades que podemos presentar, como hemos observado en los ejemplos propuestos y nuevamente se deberá determinar en el momento apropiado y conforme a los temas a tratar en la negociación, las necesidades de información que se deriven.

8. Deber de reserva y confidencialidad

La Recomendación N° 163 también hace mención al compromiso que asumen las partes negociadoras de mantener la información recibida bajo reserva y confidencialidad. Que de alguna manera preservan los intereses de ambas partes en la negociación. Sin dejar de atender que estamos en presencia, o estamos “parados” frente a una relación de trabajo que lleva consigo una particular situación con respecto a estos deberes llamados de lealtad, la relación de carácter laboral. Y decimos interés de ambas partes, dado que entendemos el interés común de éstas, y persiguiendo el beneficio a favor de la unidad productora y su rédito al actor trabajador de ese beneficio alcanzado en conjunto.

Se deberá entonces establecer el régimen de responsabilidades al cual se verán sometidas las partes en el supuesto de falta al deber de comportarse con la debida reserva sobre los temas expuestos en el diálogo.

Observamos que el derecho de información no se está recogiendo a nivel de convenio colectivo de nuestros últimos tiempos, y es donde nos enfrentamos nuevamente a la necesidad de la regulación con fuente heterónoma.

9. Ejemplos de convenios en que se explicita el derecho de información

Sin intenciones de la enumeración de todos los convenios que establecen este deber, plantaremos tres convenios, nacionales y en el ámbito de la integración regional, en los cuales, si bien se expresan en esta línea, han optado por no acordar una reglamentación muy exhaustiva sobre la temática, diríamos más bien a simple modo de reconocimiento.

Con fecha 22 de julio de 2005 surge el Acuerdo Marco de Negociación Colectiva del Sector Público. Dentro del cual, por ejemplo, se expresa la necesidad de “contar con una ley de negociación colectiva general y en lo específico para el ámbito de los funcionarios públicos”. En su art. 6°: establece: “Negociación de buena fe y derecho a la Información: Las partes acuerdan negociar de buena fe, así como a proveer a la otra parte de la información necesaria en cada uno de los temas abordados y a la búsqueda de un acuerdo equitativo y justo”. En su preámbulo plantea que “es de mutuo acuerdo revalorizar el diálogo bajo cualquier circunstancia, como herramienta. De articulación de intereses, (...)”.

En el marco de los Consejos de Salarios, el Grupo 16 “Servicios de Enseñanza” Subgrupo 05 “Enseñanza de idiomas”, acuerdan incluir en su art. 10° Negociación colectiva de una fe y derecho a la información, exactamente la misma fórmula realizada por el sector público sin ninguna variación al respecto.

Mencionaremos como ejemplo, un convenio que si bien es anterior en el tiempo, plantea aspectos interesantes para su

trato. Hablamos del convenio celebrado entre la Volkswagen do Brasil Ltda. junto con la Volkswagen Argentina S.A. y las agrupaciones de los trabajadores metalúrgicos, mecánicos, eléctricos, en el año 1999, ya desde los considerandos plantean que es necesario el estrechamiento de las comunicaciones e intercambio de informaciones entre las partes; en su preámbulo establecen “el sentido de los diálogos que deberán ser constructivos y acciones cooperativas para enfrentar los desafíos económicos, políticos y sociales a través de soluciones que eviten potenciales conflictos.” Y luego en su nral. 03 Intercambio de Informaciones, expresa: que se dispondrá de las informaciones claras y suficientes sobre los aspectos relevantes de las actividades de las mismas. Se realizarán una vez por año, una reunión conjunta, alternando los países para su efectivización, planea un procedimiento previo a la instancia negociadora y finaliza planteando que “los debates de estos temas deberán servir simul-

táneamente para el intercambio de informaciones sobre tendencias y estrategias, así como promover el desarrollo a favor de los participantes.”

10. Reflexión final

Debido a todo lo expuesto, y como reflexión final, creemos que esta nueva “apuesta” al diálogo y a la negociación colectiva se debe sostener y sustentar en una regulación marco, que instituya e institucionalice los mecanismos, procedimientos y demás aspectos de las negociaciones colectivas.

Creemos así también que en ese marco se debieran reglamentar de forma explícita los aspectos relacionados con la obligatoriedad de la negociación, la buena fe y el derecho de negociación, que como se desarrolló en el trabajo propuesto es esencial al ejercicio de las acciones sindicales y el respeto a la sociedad democrática.

Bibliografía

- Ameglio, Eduardo. La negativa a negociar la celebración de un convenio colectivo como una forma de práctica sindical. *Revista de Derecho Laboral*. Montevideo. n.146.
- Arias, Juan Manuel. *Negociación colectiva y derecho de información*. Ponencia en XII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Buenos Aires, 1994.
- Castellano, Milton. *Hacia una nueva ley de negociación colectiva. Análisis y propuestas*. Montevideo: Friedrich Ebert Stiftung (Fesur), 2004.
- Cinterfor/OIT. *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional. Diálogo social*. Montevideo. n. 156. 2005.
- Declaración Sociolaboral del Mercosur*. 1998.
- Ermida Uriarte, Oscar. *Curso introductorio de relaciones laborales*. Montevideo: FCU, 1996.

- . *La protección contra los actos antisindicales*. Montevideo: FCU, 1987.
- . *Sindicatos en libertad sindical*. Montevideo: FCU, 1991.
- Gernigon, Bernard et al. *La negociación colectiva. Normas de la OIT y principios de los órganos de control*. Ginebra: OIT, 2000.
- OIT. Sitio web: www.ilo.org.
- Prato, José Miguel. Relevancia de la información en las negociaciones colectivas en el Uruguay. *Revista electrónica FCE*. Montevideo, Universidad Católica del Uruguay.
- Real Academia Española. *Diccionario de la lengua española*.
- Rodríguez, Juan Manuel et al. Las relaciones laborales en el nuevo gobierno. *Revista electrónica FCE*. Montevideo, Universidad Católica del Uruguay.
- Sepúlveda, Juan Manuel et al. *Guía didáctica para la negociación colectiva: una herramienta sindical*. Lima: OIT, 1998.
- Toffler, Alvin. *El cambio del poder*. Barcelona: Plaza & Janes, 1998.
- Valdes dal Re, Fernando. *Los derechos fundamentales de la persona del trabajador*. Ponencia en XVII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Montevideo, 2003.